respiro
like Him

Fii un Mentor

respiro

like Him

NE PLACE DE **DUMNEZEU!**

VREM SĂ NE ASEMĂNĂM **cu Dumnezeu!**

LIKE HIM

TRAINERUL ESTE UN FACILITATOR

A sta în faţa unui grup de oameni şi a ţine o prezentare nu este acelaşi lucru cu a facilita discuţii şi, mai departe, a facilita dezvoltarea celorlalţi. Fiecare dintre cele 2 roluri necesită un set diferit de competenţe şi aptitudini.

Primul pas, şi cel mai important, este să înţelegi faptul că un trainer nu este un profesor, **un trainer este un facilitator**.

Ca facilitator

- eşti un model pentru întregul grup, indiferent dacă îţi propui sau nu aceasta;
- comportamentul tău îi încurajează sau îi descurajează pe ceilalţi atunci când trebuie să se implice într-o sarcină. Uneori poţi face gesturi evidente, uneori sunt reperate gesturi subtile – impactul lor este întotdeauna unul puternic

Modalităţi NON-VERBALE prin care poţi încuraja grupul

a. contactul vizual: acesta trebuie menţinut cu toţi participanţii şi nu doar cu o parte dintre aceştia
b. înclină capul într-o atitudine neutru aprobatoare: zâmbeşte când celălalt vorbeşte, dă din cap arătându-i că îl asculţi, fără a-ţi exprima în mod clar acordul sau dezacordul faţă de ceea ce spune
c. evită gesturile care pot distrage atenţia de la ceea ce spui sau de la ceea ce spun ceilalţi – menţine atenţia membrilor asupra mesajului transmis

Modalităţi VERBALE prin care poţi încuraja grupul

a. reţine şi utilizează ideile celorlalţi („*Aşa cum a menţionat Andrei....*”, „*La fel cum spunea şi Maria....*”)
b. acceptă emoţiile exprimate de ceilalţi, fără a menţiona dacă le şi împărtăşeşti: „*Înţeleg că eşti confuz acum....*”, „*Am văzut că eşti fericită....”*
c. ai grijă la modul în care formulezi întrebările. Atunci când începi o întrebare prin cuvinte precum ***Cum***..., ***În ce context***... ai mai

multe şanse ca răspunsurile să fie elaborate.

d. evită întrebările care încep prin sintagma ***De ce***. Sunt întrebări care îl pun pe celălalt în postura de a se justifica.

COMPORTAMENTE DIFICILE
CU CARE TE ÎNTÂLNEȘTI ÎNTR-O VIAŢĂ DE TRAINER

Într-un grup de persoane, aproape întotdeauna vei găsi acei participanţi care să-şi dorească să testeze limitele în ceea ce te priveşte. Uneori o fac evident, alteori sunt mai subtili. Prin experienţă înveţi să-i identifici şi să previ orice formă de manifestare a comportamentelor dăunătoare teambuilding-ului.

Mai jos sunt câteva exemple de comportamente dificile, tipologii de cursanţi dificili.

Atenţie!!!! Evită să cataloghezi oamenii, identifică acele comportamente care sunt supărătoare pentru tine, raportează-te la comportament şi nu la persoană.

1. PARTICIPANTUL POVESTITOR

- Are o opinie cu privire la orice
- Se oferă voluntar oricând
- Oferă mereu sugestii trainerului sau celorlalţi
- Caută să fie mereu în centrul atenţiei

Pentru a menţine firul roşu al discuţiilor, creează sesiuni suplimentare în pauză, unde să participe doar cei interesaţi de anumite teme, astfel având posibilitatea de a detalia anumite subiecte, iar în timpul programului poţi rămâne doar la discuţiile planificate.

2. PARTICIPANTUL AERIAN

- Abordează greşit sarcinile şi nu înţelege cerinţele pe care le formulezi
- Rămâne mereu în urmă

Atunci când trebuie executate sarcini individuale, asigură-te că a înţeles ceea ce trebuie să facă, rugându-l să parafrazeze cerinţa.

3. PARTICIPANTUL OSTIL

- Este mereu împotriva a ceea ce spui sau a ceea ce spun ceilalţi membri ai grupului

- Pune mereu la îndoială veridicitatea celor spuse de trainer sau competenţele de care acesta dă dovadă

Evită discuţiile în contradictoriu. Exprimă clar faptul că îi accepţi punctul de vedere şi explică cum că nu întotdeauna trebuie să avem toţi aceeaşi perspectivă.

4. PARTICIPANTUL ÎNCĂPĂȚÂNAT

- Refuză să vadă punctul de vedere al celorlalţi
- Prin faptul că se opune mereu ideilor manifestate de ceilalţi, caută zonele de compromis

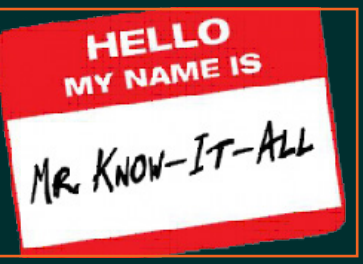
Dacă încăpăţânarea nu este acompaniată de ostilitate, poţi tranşa problema, exprimând punctul tău de vedere, explicând de ce este important ca anumite activităţi să se realizeze aşa cum ai propus tu. Totodată, este bine să îl inviţi la o discucţie, mai târziu, pentru a-i oferi posibilitatea de exprimare a ideilor, fără, însă, a afecta bunul mers al lucrurilor în echipă.

5. PARTICIPANTUL TĂCUT

- Aproape fiecare grup are o persoană tăcută, care pare să fie foarte atentă la tot ce se întâmplă, dar nu are iniţiativă
- De multe ori, aceste persoane au idei folositoare pentru grup, însă ele rămân neexprimate.

Cată să oferi un cadru în care fiecare participant să fie nevoit să răspundă la o întrebare şi apreciază public răspunsul oferit de persoanele care, în general, sunt tăcute.

6. PARTICIPANTUL ATOTŞTIUTOR



- Se percepe ca fiind superior trainerului şi oricărei alte persoane din grup
- Atunci când doreşte să îşi exprime punctul de vedere foloseşte citate, oferind astfel mai multă autoritate spuselor sale

Pentru ideile pe care le exprimă, fără să îl contrazici, oferă şi alte perspective care să întărească faptul că nu este deţinătorul adevărului cu privire la orice subiect.

- Face mereu glume pe seama sa sau pe seama altora
- Tinde să nu ia în serios activităţile ce se propun

Oferă grupului momente în care pot face glume, demonstrează autoironie, iar când doreşti discuţii seriose, schimbă tonalitatea vocii.

7. PARTICIPANTUL CLOWN

Minimum cât ai nevoie pentru a forma o echipă

FORMAREA ECHIPEI

Chiar şi atunci când diferite persoane sunt asignate arbitrar unui grup, ele vor căuta să se identifice cu valori comune ale grupului. Prin urmare, nu te speria de faptul că trebuie să conduci un grup nou format. ***Ajută-i pe oameni să identifice puncte comune*** şi apoi va deveni un proces natural pentru ei de a se raporta la similitudini şi de a dezvolta comportamente ce stau la baza formării unei echipe.

Cu toate acestea, un grup de persoane care trebuie să petreacă timp împreună, invariabil, trece printr-o serie de etape de

ETAPELE FORMĂRII UNEI ECHIPE

Etapa 1: FORMAREA

dezvoltare. Abia după ce sunt parcurse fiecare dintre aceste etape putem vorbi despre o echipă. Până atunci, ei reprezintă în continuare…un simplu grup de oameni.

Ce se întâmplă acum?

- oamenii sunt plini de emoţii şi aşteptări de la timpul ce urmează a fi petrecut împreună
- apar întrebări despre cum anume se vor derula activităţile
- apar suspiciuni cu privire la componenţa echipei, sarcinile ce urmează a fi abordate în cadrul echipei
- persoanele se prezintă, unii oferind foarte multe informaţii, alţii preferând mai mult să observe decât să interacţioneze

La ce să fiu atent?

- creează contextual în care fiecare membru al echipei să se prezinte şă să împărtăşească celorlalţi propriile aşteptări
- expune cât mai multe informaţii despre ce urmează să se întâmple,

astfel încât să elimini ambiguităţile
- facilitează interacţiunea dintre membrii echipei

Fii pe fază: orice echipă trece prin această etapă. Dacă este depăşită în scurt timp, echipa va ajunge mai repede la performare.

Etapa 2: FURTUNA

Ce se întâmplă acum?

- anumite persoane vor încerca să ia rolul de lider, dezambiguizând sarcinile şi propunând reguli de funcţionare pentru echipă
- oamenii vor manifesta mai clar aşteptările lor, căutând să afle rolul fiecărei persoane, să stabilească obiectivele echipei şi să identifice posibile ameninţări (mai ales în cazul competiţiilor)

La ce să fiu atent?

- creează cadrul în care oamenii pot vorbi liber, chiar dacă au păreri diferite
- accentuează mereu faptul că orice conflict se datorează părerilor diferite şi nu unor probleme personale din cadrul echipei

- ajută-i pe oameni să-şi definească rolul în cadrul echipei (ajută-i să-şi răspundă la întrebări precum: Cu ce sunt eu de folos acestui echipă?)
- răspunde întrebărilor, oferă informaţii extinse cu privire la sarcini, astfel încât echipa să recunoască în tine o autoritate – un lider
- e un moment în care pot apărea conflicte, chiar dacă de o amploare foarte mică (manifestarea unor nemulţumiri, lupa pentru putere în cadrul echipei, impunerea perspectivei în situaţii punctuale)

Fii pe fază: Dacă nu cunoşti răspunsul la anumite întrebări, nu lăsa un membru al echipei să preia controlul, ci cere o pauză, un timp de rezolvare a sarcinii şi consultă-te cu alţi mentori. Lăsând controlul la unul dintre membrii echipei, acesta va deveni liderul informal, iar tu poți pierde autoritatea în cadrul echipei pe care o coordonezi.

Ce se întâmplă acum?

- echipa caută reguli, norme după care să funcţioneze – reguli care sunt proprii echipei
- creşte încrederea în ceilalţi membri ai echipei, sporeşte coeziunea de echipă, şi oamenii se identifică din ce în ce mai mult cu echipa din care fac parte

La ce să fiu atent?

- Asigură-te că toţi membrii echipei au acelaşi scop pentru perioada pe care o petrec împreună
- Asigură-te că membrii echipei cunosc limitele şi nevoile celorlalţi şi manifestă respect şi toleranţă unii fată de ceilalţi
- Stabileşte împreună cu echipa un set de norme (cu privire la modul în care se derulează discuţiile în echipă, orarul întâlnirilor, modul de desfăşurare al activităţilor etc.). Chiar dacă sunt reguli simple, ele vor da senzaţia de coerenţă echipei

Fii pe fază: normele echipei se formează fie că tu observi sau nu acest lucru. Stabileşte o sesiune în care, împreună cu echipa,

să alegeţi explicit aceste norme de funcţionare. Te va ajuta să observi atitudinea oamenilor faţă de ceilalţi şi să-i ajuţi să înţeleagă punctul de vedere al celorlalţi.

Etapa 4:

PERFORMAREA

Ce se întâmplă acum?

- Este etapa în care echipa funcţionează la potenţialul său maxim, fiecare persoană ştie ce are de făcut, cunoaşte calităţile şi limitele personale, cât şi ale celorlalţi
- Există o legătură strânsă între membrii echipei

La ce să fiu atent?

- Încurajează echipa să se descopere mai mult
- Este un moment potrivit să laşi echipa să se compare cu cei din exterior pentru a căpăta o perspectivă mai realistă asupra propriilor capacităţi
- Oferă echipei sarcini din ce în ce mai dificile, cu accent pe introspecţie. Faptul că împărtăşesc cu ceilalţi aspecte personale va conduce la dezvoltarea încrederii în echipă

Fii pe fază: Plecarea sau venirea unui membru nou în echipă va readuce înapoi la stadiul de formare. Caută să menţii cât mai puţin flexibilă componenţa echipei, mai ales în această perioadă.

Etapa 5:
TRANSFORMAREA

Ce se întâmplă acum?

- Echipa conştientizează faptul că activitatea se apropie de final şi motivaţia de a participa la sarcini scade
- Apare un sentiment de tristeţe cu privire la finalizarea unei etape şi despărţirea de echipă

La ce să fiu atent?

- În această etapă atenţia oamenilor este centrată mai mult asupra a ceea ce se întâmplă după ce ajung acasă, fără a mai aloca o atenţie specială activităţilor din tabără
- Creează cadrul în care oamenii pot exprima liber emoţiile, temerile pe care le trăiesc
- Propune activităţi pe care echipa le poate face împreună şi după finalizarea taberei

Fii pe fază: Ajută fiecare membru al echipei să se simtă important prin munca pe care a depus-o pe parcursul taberei.

CEILALȚI ÎN OCHII ECHIPEI TALE

Odată ce facem parte dintr-un grup, odată ce înţelegem şi acceptăm obiectivele şi normele grupului nostru, percepţia asupra realităţii depinde foarte mult de grupul din care facem parte.

Astfel, tindem să-i vedem pe cei din afara grupului ca fiind foarte asemănători unii cu alţii (toţi ceilalţi încep să formeze, în ochii noştri, un mare grup omogen) – toţi sunt la fel. În acelaşi timp, pe cei din grupul nostru îi vedem ca indivizi foarte diferiţi unii de ceilalţi, fiecare având propriile caracteristici. Astfel de generalizări pot deveni periculoase atunci când conduc

la discriminare („acesta este locul pentru grupul nostru, te poţi muta în altă parte?”, „am pregătit această surpriză doar pentru grupul meu, te rog să înţelegi şi să ne laşi singuri”, „mănânc cu grupul meu, dacă stai aici nu te vei simţi bine pentru că nu înţelegi glumele noastre”, „vino să stai cu cea mai tare echipă” etc.). Exemplele din paranteză arată faptul că discriminarea nu trebuie să atingă cote mari, ci doar o diferenţiere clară între „noi” şi „voi” şi favorizarea propriului grup pe baza unor motive subiective. De obicei, aceste favoritisme capătă nuanţa unor expresii pasiv-agresive.

Ajută-I pe membrii echipei tale să pregătească surprize pentru ceilalţi, să interacţioneze cu persoane din afara echipei. Discutaţi despre prieteni pe care unii membri îi au în afara echipei. Ajută echipa să nu-i vadă pe ceilalţi ca un tot unitar.

biblioteca RESPIRO

Am pregătit **cele mai bune resurse creștine** pentru tineri în format digital.

Enjoy!

WWW.BIBLIOTECARESPIRO.RO